

ASESORAMIENTO PSICOEDUCATIVO EN EL ÁMBITO SOCIOLABORAL

Deilis I. Pacheco Sanz

Jesús N García

María A. Melcón

Deiyalí A. Carpio Pacheco

Universidad de León

dipacs@unileon.es

<http://dx.doi.org/10.17060/ijodaep.2015.n1.v2.54>

Fecha de Recepción: 25 Febrero 2015

Fecha de Admisión: 30 Marzo 2015

RESUMEN

Se analizan los focos nucleares de la aplicación del Asesoramiento Psicoeducativo en el ámbito laboral. Por una parte, el énfasis en las competencias de búsqueda y mantenimiento del empleo; tanto desde una perspectiva de los procesos como del producto o resultados. Por otra, competencias para la vida, con variables psicosociales claves de gran interés desde la psicología positiva para el ámbito sociolaboral (motivación, autoeficacia, inteligencia emocional, metas en la vida, bienestar personal, social y laboral). Se reflexiona sobre las técnicas e instrumentos de evaluación, así como de estrategias de intervención psicoeducativa, en personas de diferentes edades desde el ámbito sociolaboral, así como de variables contextuales y sociales moduladoras. El objetivo es centrar el campo en cuanto a sus focos nucleares y relación con las variables psicosociales, desde su aplicabilidad y generación de posibilidades de ayuda, basadas científicamente.

Palabras clave: asesoramiento psicoeducativo, contexto sociolaboral, competencias clave.

ABSTRACT

Nuclear foci of the application of Psychoeducational Assessment in the workplace are discussed. First, the emphasis on the powers of search and job retention; both from the perspective of processes and product or results. Furthermore, life skills, psychosocial variables keys of great interest from positive psychology for the labor environment (motivation, self-efficacy, emotional intelligence, life goals, personal, social and welfare). It reflects on the techniques and assessment tools and strategies psychoeducational intervention for people of different ages from the labor environment and modulating contextual and social variables. The aim is to focus the field in their nuclear foci and relationship with psychosocial variables, since its applicability and generating support opportunities, scientifically based.

Keywords: psychoeducational counseling, social and labor context, key competencies.

INTRODUCCIÓN

Las nuevas exigencias a la Universidad Española se sustentan en la adopción de nuevas metodologías que faciliten el desarrollo integral del estudiante. El diseño y aplicación de intervenciones que promuevan el máximo desarrollo del potencial de cada estudiante desde el mismo momento que inicia el desarrollo de su carrera y, cuya meta sea la preparación para insertarse en el mercado laboral, cobran vigencia y pertinencia en el ambiente universitario dentro del contexto del EEES. En este orden de ideas, cabría preguntarse si la misión, visión y valores de las Universidades españolas están en función de su razón de ser y si se corresponde con las demandas de la sociedad actual. Desde esta perspectiva o marco de referencia, se inserta el presente estudio focalizado en el análisis de la aplicación del asesoramiento Psicoeducativo, destacando el contexto sociolaboral como ámbito en el que la intervención psicopedagógica permite mejorar a personas e instituciones, en aras de dar respuesta a una realidad educativa cambiante. Así mismo, se definen las competencias clave dentro de la dinámica de la sociedad del conocimiento y, dentro de éstas, los conocimientos, las capacidades y las actitudes implícitas en la competencia clave sobre el espíritu emprendedor. Finalmente, se describen dos experiencias que unifican los parámetros del asesoramiento Psicoeducativo y justifican la integración de las dimensiones psicológicas y pedagógicas, adoptando una perspectiva interdisciplinar: el estudio de un caso que regula la práctica de la Universidad con la Empresa y la implementación de un curso de extensión universitario cuyo objetivo se centra en fomentar las competencias ocupacionales. Ambas experiencias pueden asumirse como ejemplos de la vinculación Universidad-Empresa.

1. EL CONTEXTO SOCIOLABORAL DEL ASESORAMIENTO PSICOEDUCATIVO: CONCEPTUALIZACIÓN Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN.

El asesoramiento psicoeducativo se concibe como la actuación de un conjunto de personas y estructuras, integradas en el propio Sistema Educativo, cuya finalidad última es facilitar la concreción efectiva de la orientación, tanto a través del asesoramiento y apoyo a los profesores en el desempeño de la labor tutorial ordinaria, como a través de las tareas que posibilitan ese *complemento, consolidación y enriquecimiento de la acción educativa*, bien sea a través de programas institucionales de prevención y desarrollo como a través de medidas correctivo-terapéuticas y que básicamente está constituida por lo que hemos denominado educación de apoyo (García, González, 2006).

La rápida evolución del contexto sociolaboral del psicopedagogo explica que un ejercicio eficaz de la profesión o que la capacidad productiva se defina y mida no sólo por los conocimientos, habilidades y destrezas, sino por la aplicación de todos estos elementos adaptada al contexto profesional. De esta manera, la asesoría psicoeducativa va delimitándose como *un recurso que contribuye a compensar, prevenir, potenciar, enriquecer grupos humanos e instituciones*. Su atención, dada la demanda social actual, se centra ahora en espacios sociocomunitarios y organizacionales, desplegando una función que trasciende la meramente orientadora, la cual, por excelencia, estaba llamada a desarrollar los profesionales de la Psicopedagogía. Los marcos teóricos que fundamentan actualmente este asesoramiento se sustentan en la práctica profesional del colectivo y se proyectan cada vez más sobre ámbitos de intervención que, en gran variedad, pueden y deben constituir objeto de estudio por su impacto en la consolidación de la profesión. Con lo cual, los ámbitos de aplicación giran en torno al binomio persona-sociedad, como base para el progreso colectivo a través de relaciones sociales de producción, específicamente en el sector de servicios: *atención individualizada, disfunciones del desarrollo, formación en la empresa, motivación de colectivos, inserción laboral y social, tratamiento del conflicto, selección del personal y la teleformación*. Ámbitos en los que el capital humano es considerado como el objetivo preferente de la sociedad actual: las **perso-**

nas son los elementos básicos de cualquier proyecto, de su realización, éxito o fracaso, y la **sociedad** se concibe como la interrelación entre el conocimiento y la formación personal; y, en los que el asesoramiento psicoeducativo permite mejorar a las personas, grupos humanos e instituciones, a través de medidas necesarias y/o adecuadas para cada una de ellas (del Rincón y Manzanares, 2004).

En este sentido, el ámbito del **contexto sociolaboral** constituye un espacio laboral de actuación para la psicopedagogía y su interacción con otras profesiones que, desde un marco social e institucional, tratan de dar respuesta a una realidad educativa cambiante y signada por el desarrollo de competencias clave tanto para el abordaje de la labor docente como para la incorporación e inserción del estudiante en el mercado laboral o empresa. La implicación y/o actuación de todos los agentes universitarios se hace imprescindible para responder a la dinámica del Espacio Europeo de Educación Superior, en una estrategia común que se complementa entre sí para incrementar su efectividad. De aquí, que se requiere de intervenciones diferentes para incrementar la implicación y efectividad del profesorado en aras de conseguir el máximo desarrollo de los alumnos (Sánchez, Alonso, Calles, Almendra, Jiménez y Macías, 2008; Rico, 2008).

2. LA DEMANDA DE COMPETENCIAS EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Actualmente, se hace énfasis en la necesidad de que los sistemas de educación y formación se adapten a las demandas de la sociedad del conocimiento y a la necesidad de mejorar el nivel y la calidad del trabajo. Esto se debe a las exigencias en términos de objetivos y directrices que ha marcado la Unión Europea en su tendencia de insertarse en el Contexto Internacional caracterizado por los mecanismos propios de la globalización: *la economía basada en el conocimiento más competitivo y dinámica del mundo, capaz de tener un crecimiento económico sostenible con más y mejores trabajos y con una mayor cohesión social* (Comisión Europea, 2004).

Dentro del contexto europeo, los términos “**competencia**” y “**competencia clave**” son preferidos al de “destrezas básicas”, el cual fue considerado demasiado restrictivo dado que se utilizaba generalmente para referirse a la alfabetización y a la alfabetización numérica básica, y a lo que es conocido de forma diversa como capacidades de “supervivencia” y habilidades “prácticas para la vida”. Se considera que el término “competencia” se refiere a una combinación de destrezas, conocimientos, aptitudes y actitudes, y a la inclusión de la disposición para aprender además del saber cómo. Una “competencia clave” es crucial para tres aspectos de la vida: (1) realización y desarrollo personal a lo largo de la vida (capital cultural): las competencias clave deben permitir a las personas perseguir objetivos personales en la vida, llevados por sus intereses personales, sus aspiraciones y el deseo de continuar aprendiendo a lo largo de la vida; (2) inclusión y una ciudadanía activa (capital social): las competencias clave deberán permitir a todos una participación como ciudadanos activos en la sociedad; (3) aptitud para el empleo (capital humano): la capacidad de todas y cada una de las personas de obtener un puesto de trabajo decente en el mercado laboral (Comisión Europea, 2007).

En síntesis, la concepción que se asume sobre las competencias clave es que las mismas *representan un paquete multifuncional y transferible de conocimientos, destrezas y actitudes que todos los individuos necesitan para su realización y desarrollo personal, inclusión y empleo*. Éstas deberían haber sido desarrolladas para el final de la enseñanza o formación obligatoria, y deberían actuar como la base para un posterior aprendizaje como parte de un aprendizaje a lo largo de la vida (Ver tabla 1).

Tabla 1
Competencias Clave en la sociedad del conocimiento

Competencia	Definición
Comunicación en la lengua materna	Habilidad para expresar e interpretar pensamientos, sentimientos y hechos tanto de forma oral como escrita.
Comunicación en una lengua extranjera	Habilidad para comprender, expresar e interpretar pensamientos, sentimientos y hechos tanto de forma oral como escrita en una gama apropiada de contextos sociales, en otras lenguas además de la materna.
Matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología	Se enfatiza el proceso más que el resultado, y la actividad más que el conocimiento.
Competencia digital	Implica el uso confiado y crítico de los medios electrónicos para el trabajo, ocio y comunicación.
Aprender a aprender	Comprende la disposición y habilidad para organizar y regular el propio aprendizaje, tanto individualmente como en grupos.
Competencias interpersonales y cívicas	Comprenden todo tipo de comportamientos que un individuo debe dominar para ser capaz de participar de forma eficiente y constructiva en la vida social, y para poder resolver conflictos cuando sea necesario.
Espíritu emprendedor	Implica ser responsable de las acciones propias, ya sean positivas o negativas, el desarrollo de una visión estratégica, marcar y cumplir objetivos y estar motivado para triunfar.
Expresión cultural	Comprende una apreciación de la importancia de la expresión de ideas de forma creativa en una serie de medios de expresión.

Fuente: Elaboración propia a partir de Comisión Europea (2007)

3. SENTIDO DE INICIATIVA Y ESPÍRITU DE EMPRESA: COMPETENCIA CLAVE

De acuerdo a la Comisión de las Comunidades Europeas (2006), el marco de competencias clave necesarias en una sociedad del conocimiento incluye una serie de recomendaciones sobre la conveniencia de velar por que todos los ciudadanos puedan adquirirlas. Los objetivos que subyacen en estas recomendaciones, presentan una herramienta europea de referencia para las competencias clave y sugieren cómo se puede garantizar el acceso de todos los ciudadanos a dichas competencias a través del aprendizaje permanente: determinar y definir las competencias clave necesarias para la plena realización personal, la cohesión social y la **empleabilidad** en una sociedad del conocimiento; apoyar las iniciativas de los Estados miembros que tengan por objeto garantizar que, al término de la educación y la formación iniciales, los jóvenes hayan desarrollado las competencias clave en la medida necesaria para **prepararlos para la vida adulta**; proporcionar una herramienta de referencia a nivel europeo destinada a los responsables de la formulación de políticas, los proveedores de educación, los **empleadores** y los propios alumnos, con el fin de impulsar las iniciativas-nacionales y europeas, en pos de objetivos comúnmente acordados; y, facilitar un marco para

posteriores actuaciones a **escala comunitaria** tanto en el ámbito del programa de trabajo «Educación y Formación 2010» como en el de los **programas comunitarios en materia de educación y formación**. Estos objetivos se corresponden con el contexto de la globalización, caracterizada por cómo la creciente internacionalización de las economías influye en el mundo del trabajo, que se ve expuesto a cambios rápidos y frecuentes, la introducción de nuevas tecnologías y nuevos enfoques en cuanto a la organización de las empresas (Comisión Europea, 2007).

Desde este marco de referencia, se aborda la competencia clave relacionada con el *espíritu emprendedor*, la cual está se define como *la habilidad de la persona para transformar las ideas en actos*. Está relacionado con la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos, así como con la habilidad para planificar y gestionar proyectos con el fin de alcanzar objetivos. En esta competencia se apoyan todas las personas, no sólo en la vida cotidiana, en casa y en la sociedad, sino también en el lugar de trabajo, al ser conscientes del contexto en el que se desarrolla su trabajo y ser capaces de aprovechar las oportunidades, y es el cimiento de otras capacidades y conocimientos más específicos que precisan las personas que establecen o contribuyen a una actividad social o comercial (Comisión Europea, 2006).

De esta manera, dentro de esta competencia se deben desarrollar los siguientes conocimientos, capacidades y actitudes esenciales: los **conocimientos** necesarios incluyen la capacidad de reconocer las oportunidades existentes para las actividades personales, profesionales y comerciales, incluidos aspectos de mayor amplitud que proporcionan el contexto en el que las personas viven y trabajan. Además, esta competencia por estar relacionada con una gestión proactiva de los proyectos, entrañan **capacidades** como la planificación, la organización, la gestión, el liderazgo y la delegación, el análisis, la comunicación, la celebración de sesiones informativas, la evaluación y el registro, así como con una representación y negociación efectivas y con la habilidad para trabajar tanto individualmente como de manera colaborativa dentro de un equipo. En cuanto a la **actitud** empresarial que se debe cultivar, la misma se caracteriza por la iniciativa, la proactividad, la independencia y la innovación tanto en la vida privada y social como en la profesional.

En este sentido, los conocimientos, las capacidades y las actitudes implícitas en la competencia clave sobre el *espíritu emprendedor*, constituyen un factor fundamental para la innovación, la productividad y la competitividad, y contribuyen a la motivación y la satisfacción profesional de los trabajadores y a la calidad del trabajo (Comisión Europea, 2006).

4. EXPERIENCIAS DE INTERVENCIÓN PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS UNIVERSIDAD Y EMPRESA

Si dentro del mundo formativo se supiera qué competencias le van a permitir a los estudiantes desarrollar su carrera más fácilmente, éstos valorarían los objetivos en términos de habilidades y destrezas exigidos en el mundo profesional/ocupacional, y éstas podrían desarrollarse en el entorno de la Universidad. Analizar las habilidades y competencias más valoradas por las empresas en el desempeño de un trabajo, por ejemplo: planificación y organización, preocupación por la calidad, trabajar en equipo, iniciativa, solución de problemas, toma de decisiones, liderazgo, resistencia a la tensión, etc. Este procedimiento, que es habitual realizar en el contexto empresarial, también se puede llevar a cabo en el contexto universitario. Para ello es importante evaluar cuál es el nivel de desarrollo real de cada competencia en cada persona (Sánchez, et al., 2008; Santana, González, 2004).

Si las universidades apostasen por un modelo donde se preocuparan más por el desarrollo de las personas, en vez de los contenidos y/o los resultados en términos cuantitativos, seguramente las empresas buscarían sus líderes en las universidades. Quizás hasta colaborarían, activa y conjuntamente con los agentes que participan en el proceso educativo, en el desarrollo de los alumnos,

porque el objetivo es que cada uno de ellos desarrolle su potencial al máximo. Quizás cuando vieran que en la Universidad también hay programas de Coaching e intervenciones, apoyados por sus dirigentes, verían que no hay tantas diferencias entre Universidad y Empresa. Quizás entonces podríamos decir que la Universidad trabaja en la formación y el desarrollo de líderes, que la separación entre universidad y empresa es muy estrecha, que los niveles de satisfacción de alumnos, profesores y empresarios son mayores (Sánchez, et. al., 2008).

En este sentido, el asesoramiento psicoeducativo, cobraría vigencia desde el contexto interdisciplinar y transdisciplinar, pues estaría definida como la intervención en el sistema educativo de “personas y estructuras” que asistan al profesorado, le asesoren, cooperen con él y le apoyen para el desempeño mismo de sus funciones docentes ordinarias.

A continuación, y a manera de ejemplo de cómo la Universidad inicia el proceso de desarrollar la competencia clave sobre el **sentido de iniciativa y espíritu de empresa**, se describen algunas experiencias que unifican los parámetros del asesoramiento psicoeducativo y justifican la integración de las dimensiones psicológicas y pedagógicas, adoptando una perspectiva interdisciplinar. Se presentan dos ejemplos concretos de intervención, uno de índole presencial a través de un **Caso** que demuestra cómo regular la práctica de la Universidad con la empresa; y, el otro, de índole virtual, a través de cursos de **Extensión Universitaria** en la modalidad online. Ambas intervenciones fueron desarrolladas en el entorno de la Universidad de León, Provincia de León, España.

4.1. Presentación del Caso

El siguiente es un Caso real y concreto que demuestra cómo se puede regular la práctica de la Universidad con la empresa. Es importante destacar que el caso fue relatado directamente por el estudiante que realizó sus prácticas en esta empresa durante el período académico 2013-2014. No se menciona su nombre por los derechos de protección de datos.

Caso: Un estudiante que realiza sus prácticas mediante convenio específico de colaboración para la realización de prácticas de titulados en empresas, dentro del *Programa de inserción en la Empresa. Fundación General de la Universidad de León y de la Empresa. FEGULEM*. El **objetivo** del convenio no fue otro que el de facilitar a los titulados en situación de desempleo, la realización de prácticas formativas en el Centro de trabajo de la Empresa. El **contenido de las prácticas** fue meramente formativo y no tuvo naturaleza de carácter laboral, ya que se encuadra en el Plan de Empleo Regional, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la Junta de Castilla y León (Orden EYE226/2009 de 3 de febrero de 2009, Resolución de 21 de marzo de 2011, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, Programa de Formación mediante Prácticas en Empresas para Titulados B.O.C.Y.L. nº 58 de 24 de marzo de 2011). Las prácticas fueron desarrolladas en el centro de trabajo de la Empresa **Asociación de padres y familiares de personas con autismo**, con una duración de **12 meses**. El **contenido de las prácticas profesionales en la Empresa**, bajo la coordinación y orientación de su tutora, consistieron en realizar una de las tareas propias de su titulación, Psicopedagogía: **apoyo y orientación en el proceso de enseñanza y aprendizaje del alumnado con Trastorno del Espectro del Autismo (TEA)**. FEGULEM y la empresa designan, respectivamente, a los tutores responsables del seguimiento, de la realización, y de la evaluación de las prácticas, objeto del convenio. El **tutor de la empresa**, se encargó de fijar un plan de trabajo acorde a los intereses de la empresa y a su titulación, orientándole en las dudas y dificultades y evaluando su estancia. El **tutor de FEGULEM**, se encargó de realizar el seguimiento del periodo formativo durante el transcurso de las prácticas. Entre las **funciones más importantes del estudiante en su rol de psicopedagogo** en el centro fueron: trabajar en el proceso de E/A en el aula; acudir a las reuniones semanales que se hacían dentro del centro, con los profesionales y a los cursos de formación realizados para los profesionales del centro; instruirse y llevar a cabo la metodología del centro; realizar mate-

riales adaptados para los alumnos; estudiar los problemas del aula para plantear posibles soluciones; acudir a la sede y observar las sesiones de la psicóloga y la logopeda con los niños; intervenir en las sesiones contando con la ayuda de la logopeda y la psicóloga; realizar intervenciones psicopedagógicas en centros educativos, instruyendo a los maestros de infantil en la metodología a seguir con los alumnos en el aula con autismo; observar algunos de los diagnósticos “solamente para trabajo en el centro y con fines puramente académicos y profesionales”. Además de éstas funciones, al poseer también la **licenciatura de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte**, el estudiante ejerció funciones de **coordinador** del deporte que se realizaba en el centro docente los sábados, encargándose también, entre semana, de acudir a la piscina con los alumnos del centro. Entre las **funciones** más importantes: mejorar tanto la motricidad fina como la motricidad gruesa; aumentar la autonomía personal de la persona con TEA; fomentar una mejora de la socialización de la persona con TEA; realizar un trabajo cooperativo; aprender a trabajar en equipo.

4.2.- Curso de Extensión Universitaria: Fomento de las Competencias Ocupacionales (FOCO)

El objetivo de este curso es *ofrecer un servicio público ante la situación actual de desempleo creciente, de fomento de competencias ocupacionales*. Ello se hace mediante la potenciación de diversas competencias clave, consideradas en Educación, para una adecuada autorrealización en la sociedad actual, aportando especial énfasis en la competencia de comunicación escrita dentro de la lengua materna, a través de la cual se pretende potenciar el desarrollo de otro tipo de competencias específicas, relacionadas con la **búsqueda y mantenimiento del empleo**.

Dentro del **programa** de este curso se llevan a cabo actividades, tanto con un enfoque procesual como funcional, en relación con los siguientes bloques temáticos: evaluación inicial; el análisis y planificación de la búsqueda de empleo (CV y carta de presentación); la oferta de empleo; planificación y realización de la entrevista laboral; la opción del auto-empleo (emprendedor); el mantenimiento del empleo; y, la evaluación del curso. Como **actividades complementarias** se ofrece la oportunidad de realizar, de forma opcional, actividades atractivas de profundización. La realización de todas las actividades supone la obtención de un **certificado de aprovechamiento de la acción formativa**, emitido por la Universidad de León como Curso de Extensión Universitaria.

Este curso se está impartiendo de manera permanente en la Universidad de León, desde el mes de marzo de 2012 hasta la actualidad 2014, como curso de extensión universitaria. Fue diseñado y lo imparte el profesorado y personal investigador de la Universidad de León del Grupo de Excelencia de la Junta de Castilla y León GREX259 y Equipo IPDDA (Investigación Psicopedagógica en la Dificultades de Aprendizaje) de la ULE (Dir/IP., J.N. García).

Los destinatarios son cualquier persona en situación de búsqueda de empleo, con un nivel educativo básico y conocimientos mínimos de informática a nivel de usuario, precisándose la necesidad de un equipo informático con conexión estable a Internet. El curso es ofertado a los participantes a través de diferentes vías: Universidad de León, INEM, sindicatos, medios de comunicación y redes sociales, con los siguientes **créditos de libre configuración**: 4,5 créditos LEC – 3 créditos ECTS. Con una **duración** de 75 horas de formación. Al ser de naturaleza no presencial, el curso puede ser seguido sin el apoyo ni la presencia de ningún profesor ni personal.

La **modalidad del Curso** es on line dentro de la plataforma Moodle Externo de la Universidad de León con acceso 24 horas al día los 7 días de la semana.

Primero, ha de darse de alta en la Plataforma Moodle Externo:

<https://ariadna.unileon.es/login/index.php>

Segundo, ha de matricularse en el Curso FOCO:

<https://ariadna.unileon.es/course/category.php?id=30>

El curso se ha impartido en las siguientes ediciones:

1ª Edición: marzo-abril de 2012. Fue impartido de forma gratuita, pues formaba parte de un Programa Instruccional de Investigación Aplicada (MICINN: EDU2010-19250), centrando sus avances y trabajos en la búsqueda de *utilidad social*. No se fijó un límite de participación. Con lo cual la asistencia y participación fue de 500 personas de diferentes contextos universitarios tanto nacional como internacional. 300 personas lograron concluir el curso con asiduidad y aprovechamiento. **2ª Edición:** julio de 2012 a marzo de 2013. Dada la afluencia de personas participantes en la 1ª edición del curso, a partir de esta edición se fijaron tasas de matrícula: ordinaria, para alumnos de la ULE y de otras universidades, para desempleados, PDI y PAS ULE. La asistencia, participación y culminación de esta segunda edición del curso fue de 30 personas. **3ª y 4ª Edición:** enero de 2014 a diciembre de 2014. La asistencia, participación y culminación de ambas ediciones fue de 30 personas por curso. **Actualmente**, el curso se sigue impartiendo con la exigencia de un número mínimo de 10 y un máximo de 40 participantes (García, Pacheco, GREX259, Equipo IPDDA, 2012).

En ambas experiencias, se desarrollan todas las competencias clave que se detallan en la tabla 1, las cuales son consideradas necesarias para todos los que participan en la sociedad del conocimiento.

CONCLUSIONES

La orientación sociolaboral se configura como una herramienta imprescindible para realizar el tránsito del mundo formativo al mundo profesional. De esta forma se hace factible que cada persona decida qué proyecto de vida quiere y puede desarrollar dentro de las actuales circunstancias. La institucionalización de la orientación y su inclusión dentro de los proyectos educativos de los centros es una fórmula, que si se realiza de manera correcta, puede facilitar la igualdad de oportunidades en un mundo que se muestra básicamente desigual. Las experiencias presentadas, pueden asumirse como ejemplos de la vinculación Universidad-Empresa, además de ofrecer una oportunidad para analizar situaciones concretas y proponer otras alternativas en pro del desarrollo de las competencias clave relacionadas con el asesoramiento psicoeducativo. La autorregulación, autorrealización y autonomía personal sugieren puntos de **reflexión** que pueden ser de interés como **aportaciones de ambas experiencias**, sobre todo, aquellos que tienen que ver con la **autonomía personal**, en la que se acumula un conjunto de temáticas muy novedosa. Merece la pena recoger algunos elementos del proceso de **autoconocimiento** que va implícito en la competencia señalada y tomar conciencia de lo que conlleva, en términos de **autorrealización** y **autorregulación**.

REFERENCIAS

- Comisión de las Comunidades Europeas (2005). *Propuesta de recomendación del parlamento europeo y del consejo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente*. Bruselas, 10.11.2005 (págs. 1-21).
- Comisión Europea (2007). *Competencias clave para el aprendizaje permanente: Un Marco Europeo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. 12 pp.
- Comisión Europea. Dirección General de Educación y Cultura (11/2004). Puesta en práctica del Programa de Trabajo "Educación y Formación 2010". *Competencias clave para un aprendizaje a lo largo de la vida. Un marco de referencia europeo*. (págs. 3-10).
- del Rincón, B. y Manzanares, A. (2004). Introducción. En: B. del Rincón; A. Manzanares (ed.). *Intervención Psicopedagógica en contextos diversos*. Barcelona: CISSPRAXIS, S.A.
- García Vidal, J.; García Ortiz, B.; González Manjón, D. (2006). *Batería psicopedagógica Evaluación 3: Manual de la Segunda Edición*. Madrid: EOS.
- García, J.; Pacheco, D.; GREX259; Equipo IPDDA (2012). Fomento de las Competencias Ocupacionales (FOCO). *Curso de Extensión Universitaria*. Universidad de León. <https://ariadna.unileon.es/course/category.php?id=30>.

- Rico, C. (2008). Herramientas de traducción. Desarrollo de competencias profesionales. *Estudiar comunicación en la sociedad del conocimiento. Proyectos didácticos*. En: C. Ricos; L. Guerra (ed.). Madrid: Universidad Europea de Madrid.
- Sánchez, C.; Alonso, M.; Calles, A.; Almendra, A.; Jiménez, F.; Macías, J. (2008). Enfoques y experiencias para avanzar en el desarrollo de personas y conseguir mejores resultados. *Mentoring & Coaching. Universidad y Empresa*. (1, págs. 5-10).
- Santana, L.; González, N. (2004). Estudio descriptivo de los programas mixtos de empleo. Formación Profesional ocupacional. En: B. del Rincón; A. Manzanares (ed.). *Intervención Psicopedagógica en contextos diversos*. (pp.295-325). Barcelona: CISSPRAXIS, S.A.

